

法政大学学術機関リポジトリ

HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

労働運動にみる男女雇用平等現実への課題：均等 法制定前後の総評婦人局の諸相から

著者	山田 和代
出版者	法政大学大原社会問題研究所
雑誌名	大原社会問題研究所雑誌
巻	635・636
ページ	42-58
発行年	2011-09-25
URL	http://hdl.handle.net/10114/8018

労働運動にみる 男女雇用平等実現への課題

——均等法制定前後の総評婦人局の諸相から

山田 和代

はじめに

- 1 先行研究と問題関心
- 2 均等法成立前史としての1970年代
- 3 男女平等をめぐる「男女雇用平等法」と「均等法」
- 4 女性の労働権確立へのつづく挑戦

はじめに

労働組合運動を担う女性たちが掲げる要求は、雇用管理や労働力編成のあり方とともに、そしてまた時代とともに変化している。なかでも1975年の国際女性年を前後して女性差別撤廃に向けた国際的潮流が高まるなかで、女性たちの労働運動は性差別を撤廃するために男女雇用平等の具体的な要求の策定という転機をむかえた。女性労働者たちの「男女雇用平等法」の制定要求では、その内容をどのように組み立て運動を展開するかが大きな課題であった。この課題を集約し、男女雇用平等の法制定の審議に直接関わった主要アクターのひとつは、労働組合なかでも当時のナショナルセンターであった日本労働組合総評議会（総評）である。本稿は、1985年5月の男女雇用機会均等法（1986年4月施行、以下「均等法」）の制定をめぐる彼女たちの男女雇用平等の要求課題とその運動史を考察する。

1 先行研究と問題関心

均等法の成立は労働組合をはじめとして多くの女性たちが納得のいく内容でなかったことは周知のとおりである。よって、均等法成立後は労働組合にとっていかにその実効性を職場に反映させるかがつづく重要な課題となり、労働組合は均等法の内容の周知と労働協約化に向けて活動を開始する。しかしこの協約化運動が進められる一方で、職場では個別雇用管理の「能力」主義やコース別雇用管理のもとで男女間格差が不可視化され、固定化へと向っていく。

均等法の成立からこの間に、同法は1997年と2006年の改正を経たが、1985年の成立時にみられた労働運動の盛り上がりと比べ、その後の均等法改正への社会的関心は後退し、それでも当時か

ら掲げられている「実効ある男女雇用平等法を」というメッセージは現在においても依然として女性たちの望みでありつづけている。このことは、男女雇用平等の実現に立ちはだかる壁の克服がいかに難しいものであるかを示している。

均等法に関する研究史をみると、まず浅倉むつ子の一連の研究をあげることができる。浅倉（1991）、同（1999）、同（2000）は条文内容や形成過程を詳細に記述し、その意義と限界を指摘した代表的研究である。また、均等法制定時の当事者による記録では、当時労働者側の委員であった総評婦人局長の山野和子が1989年の総評解散後に記した山野（1993）や、労働省婦人少年局長（1984年7月より婦人局長）であった赤松良子が均等法の解説や制定経過を記した赤松（1985）、同（2003）がある。その他にも、1975年の国際女性年の後に刊行された労働省婦人少年局編（1979）や労働教育センター編（1979）、中島・私たちの男女雇用平等法をつくる会編（1984）からは当時の状況を知ることができる。さらに、近年の文献としては、均等法制定時の労働省婦人局長・赤松良子と同局婦人政策課長・松原亘子から同法制定に関する証言を記録した日本労働研究機構編（2001）、労働省婦人少年局の意向の貫徹という側面から均等法制定過程を描き出した堀江（2005）、「日本の女性労働運動のリーダー」として山野和子を描いた池田（2005）、立法過程法政策の観点から均等法を位置づけ分析した濱賀（1999）や奥山（2009）などがあげられる。

これらの先行する均等法研究から、均等法制定まで強硬な反対姿勢をとった使用者側の見解や、その抵抗を前にして「ザル法」や「みにくいアヒルの子」といわれることになった均等法の内容、アクターとしての労働省側からみた制定過程の詳細がわかる。本稿はこれら先行研究の史実を踏まえつつも、均等法とは異なる内容の「男女雇用平等法」の制定を主張しつづけ運動したもうひとつの主要アクターである労働組合、特に当時の総評の女性たちの見解に着目し論じてみたい。

ここでの関心は、1つは総評において男女平等要求が形成される1970年代に焦点をあて、要求形成への影響を考察することである。2つめに均等法として成立する事実に留意しながらも、総評の男女雇用平等法要求運動の軌跡を追うことである。3つめに今日の性差別の克服と女性の実質的な労働権確立に向けたヒントをかつての要求運動から考えてみたい。それは、均等法成立によって性差別が禁止され、女性の就労が促進されたにもかかわらず、依然として男女間格差が存在し、その克服が課題となっているからである。

ここでの分析資料は、男女雇用平等の要求過程における労働組合の見解と運動を把握する必要から、総評婦人局長を務めた山野和子が所収した資料群（以下、「山野資料」）を用いた⁽¹⁾。山野は1976年11月に総評婦人対策部長および総評常任幹事に就任し、78年の婦人対策部から婦人局への改組を経て、89年11月の総評解散までの長期にわたり総評の男女雇用平等要求の策定に直接関わ

(1) 山野和子（1927年4月－2003年9月）が全国電気通信労働組合（全電通）時代から総評時代を通じ所収・所蔵してきた資料群には、学習会・会議でのメモや大会報告原稿などが含まれる。山野が1951年5月の全電通東海電気通信局支部執行委員の就任から1989年11月の総評解散までの約40年間、労働運動の第一線で活躍したことを踏まえれば、この資料群は現存する労働組合の男女雇用平等の資料として第一級の貴重資料であることがわかる。山野資料の閲覧許可およびご協力をいただいたフォーラム「女性と労働21」の事務局長・泉ミツ子氏に深く感謝を申し上げる。なお、フォーラム「女性と労働21」は、山野が総評退任後、1992年3月に結成した団体である。同資料を引用する際、旧漢字・略字は常用漢字に、漢数字は算用数字に改めた。

った労働運動家である。よって、当時の総評の男女雇用平等要求を理解するうえで山野資料は不可欠であると考えた。

2 均等法成立前史としての1970年代

(1) 国際女性年

均等法成立前史としての1970年代は女性差別撤廃に向けた動きが国内外で活発化し、1975年の国際女性年、1976年からの「国連婦人の10年」、77年には日本政府による「国内行動計画」の発表、79年の国連女性差別撤廃条約の採択へとつづく。他方、1978年11月に労働基準法研究会（1969年設置）の第2小委員会（委員長・有泉亨・東京大学名誉教授）から「労働基準法研究会報告（女子関係）」が発表され、労基法における女子規定の基本的問題が取りまとめられた。「国内行動計画」と「労働基準法研究会報告（女子関係）」に対しては、男女平等を求めた女性たちから厳しい批判がなされ、その後公労使の見解対立へと向っていく⁽²⁾。

1975年1月に民間女性団体41団体による「国際婦人年日本大会実行委員会」の結成を経て、11月に「男女の平等、男女の差別撤廃」を掲げ、国際婦人年日本大会（実行委員長・市川房枝）が開催され、総評はその賛同団体のひとつであった（国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会編 1989）。大会後にその理念を継承して発足した「国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会」（以下、国際婦人年連絡会）においても総評は労働グループの取りまとめ役を担っていた。

労働運動の渦中にいた山野和子は国際女性年を全電通名古屋中央支部の専従時に迎えるが、当時をどのように認識していたのだろうか。1975年12月付の山野のメモ書きには、「これらの諸会議や行事に追われた感じ」と振り返り、「オリンピックと同じで参加することにイギがあるのでは」と記しながらも、「要は、今後、これを具体的にどう実践するかが、各国の課題となろう」と状況をとらえていた。このメモの背景には、雇用に限ってみれば、国際女性年をにぎやかさ一色で済ますわけにはいかない当時の職場での性差別が存在した。この時期、石油ショック後の国内のインフレと不況（スタグフレーション）によって女性たちが希望退職や一時帰休、解雇による雇用調整の対象とされ、女性への性差別は決してめづらしいことではなかった。山野メモでは、「集会や行事に追われていることに、総評労働者として私はギモンと後ろめたさを感じる」「これらの人が、国際婦人年をどううけとめているだろうか？」と自問し、さらに、「今後、総評労働者として、雇用、賃金の差別を具体的にどのように是正していくか」「国際婦人年の目標達成のための本格的なとりくみはこれからの課題である」「国際婦人年がすんで、すべて終るということではダメ、国際婦人年を出発点として、行動をどのようにおこすか」と記していた⁽³⁾。そしてこの山野の考えは、そ

(2) これ以前にも、1975年9月の婦人問題審議会「職場における男女平等の推進に関する建議」、同年10月の「就業における男女平等問題研究会」（学識経験者）の報告書、76年10月の婦人少年問題審議会「雇用における男女の機会の均等と待遇の平等の促進に関する建議」の発表などがある（浅倉 1991：232-234）。

(3) 山野資料「50.12.19 東海地方婦人研究集会」より。

の後の全電通や総評での労働運動に反映されている。

山野が携わっていた全電通の女性運動の取組や運動では、その「長期運動方針」において、「婦人労働者の経済的社会的平等の獲得、母性の社会的保障の確立、女性労働者への教育・啓蒙、組織内部の封建性^{ママ}克服」の4事項を示している⁽⁴⁾。また、「国連婦人の10年」の期間にあたる1980年代前半に達成する労働をめぐる総評の行動計画には、労働基準法3条に「性」による差別禁止の明示、年齢・未婚／既婚・子どもの有無・雇用形態などによる差別禁止を労基法に明示、雇用平等法の制定、女性関係のILO条約の批准、母性機能を社会的機能としての母性機能の保障と充実、育児制度改革などをあげ、これらを婦人問題企画推進会議懇談会の席で提起した（内閣総理大臣官房・婦人問題担当室 1979：vi）⁽⁵⁾。さらに1979年採択の女性差別撤廃条約で掲げた性別役割分業の解消を労働運動の要求のなかで実行し、この条約の批准と国内法の策定をもって「平等待遇」「差別是正」へ近づこうとしていた⁽⁶⁾。

国際女性年に象徴される国内外の動向は、労働組合運動において女性労働をめぐる要求を再構成し、男女平等への方針を明確にする機会となった。そしてこれをきっかけに具体的運動の展開へと進んでいく。

（2）「保護と平等」の理解——全電通の「母体保護」運動からの示唆を含めて

労働基準法研究会が発表した「労働基準法研究会報告（女子関係）」（1978年）は、総評の女性たちにとり男女雇用平等の具体的内容を検討するための踏み台となり、男女雇用平等をめぐる公労使の見解の違いを明らかにした。

労働基準法研究会の第2小委員会において、1970年10月の第1回会議以来55回の会議を経た結論であるこの報告書は、当時の女性の雇用実態を雇用の増加傾向、若年層から既婚層への変動、職域の拡大ととらえつつ、「男女賃金格差は縮小してきたもののまだかなり大きく、採用、配置、昇進・昇格、定年等の雇用管理の面においても男女差がみられる」と指摘した（労働基準法研究会（第2小委員会）1978：3）。そこでの主張は、「男女平等を徹底するためには、できるだけ男女が同じ基盤にたって就業しようようにすることが必要である。したがって、女子に対する特別措置は、母性機能等男女の生理的機能の差から規制が最小限必要とされるものに限ることとし、それ以外の特別措置については基本的には解消を図るべきである」というものであった（同上 1978：39-40）。その上で、「今後早い機会に男女平等を法制化することが望ましく、そのためには早急に男女の実質的平等についての国民の基本的合意を得ることが必要であり、同時に保護規定について合理的理由のないものは解消しなければならない。併せて、性による差別であることが明らかになったものについては、労使が自主的に、あるいは行政指導を通じて逐次是正を図っていくことが法制

（4） 山野資料「50.12.19 東海地方婦人研究集会」より。

（5） 全日本労働組合総同盟（同盟）でも「婦人の地位向上をめざす同盟の10ヵ年行動計画」を策定し、同じく婦人問題企画推進会議懇談会（1979年11月開催）において、当時青年婦人対策部副部長・高島順子が「あらゆる分野における男女の平等を推進していこう」「あらゆる機会に女性の参加を促進していこう」「母性保障を確立していこう」と3つの柱を示している（内閣総理大臣官房・婦人問題担当室 1979：28、29）。

（6） 山野資料「国連婦人の10年後半に達成する目標（労働）」より。

上抜本的に問題を解決するための基盤の確立を図るという観点からも重要であろう」という見解を示した（同上 1978：43）。

報告書は母性機能を限定して規定する保護と、男女の実質的平等とその法整備を主張する内容であった。この時期、総評婦人局が「保護と平等」について記した内容をみると、労基法の母性保護規定は「平等と保護はイコール」であるべきだという考え方を示している。労基法の母性保護は、「出産、哺育時の母性保護のみを規定したものではない」「生理日の休業はもちろんのこと、労働時間の制限、危険有害業務の就業制限、深夜業、坑内労働の禁止も、その目的は、母性機能の維持、増進のためである」と考え、「母性の保護を男子と対等に働く前提条件として、法制化し、婦人の労働権をうらづけたものである」と主張していた（国民春闘共闘会議・総評婦人局 1978：67, 68）。いわゆる労基法の「母性保護」と「一般女子」の区分はあるものの、両者は不可分であると総評では考えていた。だからこそ、女子の保護を限定し切り捨てることに強く反対した。この労基法研究会の報告書をはじめ、当時の政府与党・自民党の「家庭基盤充実に関する対策要綱」（1979年）の発表や職場での退職勧奨やパートタイム化の進行する女性雇用の再編のなかで、総評婦人局は「政府・独占の婦人労働力政策にたちむかうためには、母性保護に重点をおいた従来の運動をさらに発展させ、働く権利を中心にした運動の展開が必要であるという視点から、『婦人のはたらく権利確立』運動の推進を提起」していくのであった（総評婦人局 1979：6）。

ここで、のちの運動と関連する「生理休暇」について注目したい。生理休暇の存在は他国と比した場合に特異な規定であるといわれ、今日では「生理休暇」の保護的性格は弛緩してむしろ当時の規定設定への批判の声を聞くこともある。しかし、当時、労働者の多くはこの生理休暇規定の存続を希望していた。総評運動においてもこの規定が支持され、そのひとつの背景をみるならば、山野の全電通時代の生理休暇闘争での見解に注目できよう。

全電通（1950年9月発足）は、1950年代、60年代にわたって「からだを守る運動」を全国の職場で展開し、労働時間、年休休暇、特別休暇、配置転換、退職者給与の不利益扱いの規制に関する要求を労働協約として結び、また協約改悪反対の闘争として進めていた。電信電話公社の合理化政策に対し、「仕事より身体を大切にしよう」という考え方にもとづいたこの「からだを守る運動」は、先の5項目に関する要求を実現した労働協約（「5大協約」）となって1955年12月に締結される。その協約内容の一つである特別休暇には生理休暇が含まれ、それは出産機能を確保して母体を守ることであった。生理休暇の協約は1948年の通信労働協約ですでに結ばれていたが、郵政と電通の分割を機に発足した全電通が5大協約を経て、56年にはさらに有給3日間の生理休暇を獲得していた（全電通・全電通婦人常任委員会編 1986：50-65, 104-114）。

だが、5大協約の毎年改訂時には公社から生理休暇の無給化の提案や、職場では取得率の引下げが試みられていた。生理休暇の2日目は80%としつつも3日目は無給とすることや、申請を1日毎とする申請方法の厳正化、生理の苦痛内容の報告、休暇中の在宅確認、生理の状態の聞き取りがおこなわれ、生理休暇の取得率の低下が危惧された。生理休暇に対する公社のこうした動きと、さらに1960年代に導入された目標管理によって労働者に生休取得を「規制」させる状況が生まれていた。生休を取得しない者が昇進の際に任用されたり、主任に就く者のなかには自身で生休不要と考える事態を生んでいた（同上 1986：113, 全電通東海地方本部 刊行年不詳：103, なお

この資料は1966年の全電通第19回婦人代表者会議の内容としてまとめられている。

生理休暇への管理強化と目標管理とを絡めることによって昇進や配置さえも左右されることになった影響で、たとえば東海地区での生理休暇の取得率が1965年の79%から71年の64%、75年には61%へと低下した⁽⁷⁾。女性組合員がそれまでの生理休暇の取得のしづらさを職場から一掃することで申請のしやすさを確保し、生休取得の改善をしてきたにもかかわらず、新たに問題となったのは女性労働者が事実上、生理休暇を「自主的返上」せざるを得ない状況に直面したことであった。これはすなわち生理休暇の権利をうたう協約の形骸化であった。山野メモには、「権利は行使しなければ権利といえない」「斗いとつた協約は労働組合の財産である大切にすべきだ」と記され、生理休暇を含む協約の重要性を強調した⁽⁸⁾。実際に協約や権利の行使を学習会で説いていた。山野が全電通時代に経験した生理休暇闘争は母体保護の重要視であるとともに、同時に協約確保の闘いでもあり、権利の行使を裏付ける労働協約を重要視する姿を浮かびあがらせた。このことは、均等法制定後に同法をいかに労働協約に組み込ませ、その実効性を獲得するかという1985年以降の総評婦人局の次なる運動に継承されている。

さらに特筆すべきは、1979年の女性差別撤廃条約が性にもとづく区分、排除、制限による差別を禁じて男女平等を掲げたことで、全電通は妊娠・出産期の保全に着眼した「母体保護運動」を女性の全期にわたる健康を保全する「母性保護運動」へと発展させたことである。そして総評の母性保護の理解も同様であった（総評婦人局 1979：31, 32）。既述の労働基準法研究会報告での女子規定の見直しが男女平等を実現するために母性機能保護の限定化と女性の労働時間規制の削除を打ち出す内容であった一方で、全電通や総評婦人局の主張は全ライフステージを視野に入れて女性差別禁止を求める点で、研究会報告とは相反する見解であった。加えて、健康の保全を掲げた「からだを守る運動」や総評婦人局の主張には、両性に関わる労働時間規制も意図されていた。この規制が担保されない状況では、労働力の再生産が不可欠である以上、依然として性別役割分業の解消にはつながらず、女性の労働権を否定することを意味するだけであった。両者の主張はこの点でも相容れないものであった。

1979年12月の女性差別撤廃条約の採択につづき、日本政府は翌80年7月の第2回世界女性会議（コペンハーゲン）で条約賛同の署名を完了する。1970年代の性差別の撤廃と男女平等の確立への急速な流れのなかで、総評婦人局は雇用平等の法制定と国際条約の批准へ向け運動を担い、1980年代に入るとその役割は一層重要なものとなっていく。

(7) 山野資料「50.12.19東海地方婦人研究集会」より。

(8) 山野資料「50.12.19東海地方婦人研究集会」より。母性保護に関わる今日の労働組合の見解をみれば、例えば、1989年発足の日本労働組合総連合会（連合）は、母性保護とは女性のみがかかわる妊娠出産ととらえ、「女性のための機能である妊娠出産保護の拡充」「育児・介護は男女の共同責任体制」と理解したうえで施策展開をする。それは、「性別分業システムを解消し、「妊娠・出産・授乳」以外は男女共通基盤を作り出す方向で努力していかないかぎり、平等への突破口は開けないのではないか」という考え方にもとづいている（連合 1996：3）。

3 男女平等をめぐる「男女雇用平等法」と「均等法」

(1) 女性の連帯へ

国際女性年を受け、国内では政治、教育、労働、家庭、社会福祉の5分野にわたる日本の男女平等について討議する国際婦人年日本大会（1975年12月）が開催された。これは、その後1980年4月の「中間年4月会議」、同年11月の「中間年日本大会」、85年11月の「国連婦人の十年日本大会」へとつづく。のちに山野は、75年大会を、「政治的立場も価値観も異なる女性団体、労働組合婦人（女性）部が同じテーブルについて日本の女性の現状について話し合い、ともに行動する目標を決めたということは史上はじめてのことである」と評した（山野 1993：218, 219）。

75年大会の労働分野の討議では、雇用・賃金における女性差別の是正に向けて労働組合の活動強化や女性組合役員の増員を要求し、大会決議のなかではILO89号条約「夜業（女性）」、102号条約「社会保障（最低基準）」、103号条約「母性保護」、111号条約「雇用職業における差別待遇」の批准が提起された（国際婦人年連絡会編 1989：39）。国際婦人年連絡会の労働問題に対する関心の深さは、75年大会の実行委員長・市川房枝の基調講演での、「雇用、賃金、昇進などの面から見ても男女平等の根源と集約が、働く婦人に最も明確に現われております」という言葉からわかる。つづく中間年4月会議でも、労働組合の決議・執行機関への女性増員や女性労働者への差別的労働条件の解消に向けた活動強化の要望が出され、加えて労働基準法研究会報告に対する厳しい批判も表明された。80年大会では、労働市場の変化に関わって、「既婚中高年婦人労働者の労働組合活動への参加が少ない」ことが問題の一つとして指摘された（同上書 1989：85-89）。労働力編成の変化は同年大会での市川の「基調講演」の一節で言及され、そこでは、「婦人労働者はこういう状況の中で増大しておりますが、パートタイマーの婦人が増えていることは婦人の働く権利、社会参加を手放して喜べないような低賃金、労働条件の切り下げにつながっています」と述べている（同上書 1989：96）。実際、労働市場では、女性就業に占める雇用者比率（産業計）が1965年の48.6%から75年の59.8%、80年の63.2%へ上昇し、短時間雇用者も65年の82万人から75年の198万人、80年の256万人へと増加して女性雇用者の約2割を占め、有配偶女性の雇用増加もみられた。賃金格差（製造業・生産労働者）は、65年の48.1%、75年の50.4%、80年の45.8%と必ずしも解消へ向ってはいなかった（労働省婦人少年局各年）。

80年大会で問題提起した山野和子は、今後の課題として男女雇用平等の貫徹や性別役割分業の解消には、「婦人の労働権の保障、男女の差別是正を、まず労働組合の内部に確立すること、すなわちタテマエとホンネの矛盾を克服することがなによりも大切です。男女平等の労働権の確立、男女差別の是正を女だけで議論し、要求しても、根本的な解決は不可能です。労働組合全体の要求として、たたかいとして取り組む基盤を作ることが、最も重要な運動の課題です」と全体会議のなかで述べている（国際婦人年連絡会編 1989：117）。労働組合における男女平等要求の確立と、男性と同じように女性が働き生活するための権利の確立を労働組合全体として展開することをうたった。この決意は、総評の主催する「第21回はたらく婦人の中央集会」（1976年5月）の開催当時にさかのぼれ、女性労働者が社会、家庭、職場（組合内部）からの「三重苦」という「差別」を受けているにもかかわらず、女性のたちの連帯が進まない状況が存在し、山野は女性たちには「要求

はないのか？」と自問している。女性たちの要求は「個々にはある」と察しながらも、「組織化されない」現状や「婦人の連帯の斗いがまったくなく」と吐露していた。また、「組織形態か、運動の主体性の確立か」「体をつくれても、魂が入らなくてはダメ」とも書き残している。女性の連帯への道筋を組織形態にのみ依拠せず、女性たちが抱える問題をとらえ共有し、その課題に取り組むことによってはじめて女性の連帯の形成につながると考えていた⁽⁹⁾。

1980年代初頭までのこうした状況認識のもと、総評婦人局はその後、総評運動においてすでに形成されていた地方ブロック⁽¹⁰⁾や産別、単組、県評、さらには「全国婦人代表者会議」「総評主婦の会」「はたらく婦人の中央集会」などで女性たちを結集し、「労働基準法改悪阻止」「婦人の労働権確立」「男女平等実現」「『婦人の差別撤廃条約』の完全批准を勝ち取ろう」というスローガンを掲げて講演、学習会にと全国を奔走する。それらの討議や活動を通じて問題と要求を集約しながら、男女雇用平等への法制化をめぐる公労使の対立の舞台となる「婦人少年問題審議会」での本格的な議論にのぞんでいく。

（2）婦人少年問題審議会での対立

「労働基準法研究会報告（女子関係）」発表の5ヶ月前、1978年5月に婦人少年問題審議会の婦人労働部会は、勤労婦人福祉法にもとづき第2次基本方針の作成の諮問を受け、「雇用における男女平等を確保するための方策」の審議を開始していた。だが、「女子労働に関する法制」についての労働基準法研究会の報告が、前述のように男女平等規定の方向を示しつつも、妊娠・出産以外の保護は解消すべきであり、男女平等規定を設ける場合でも労使の自主的解決または行政による是正措置にとどめるという内容を打ち出した結果、婦人労働部会での議論は保護と平等をめくり暗礁に乗り上げた。雇用平等の確保を主張する労働者側、保護規定の撤廃を主張する使用者側、研究会報告を踏襲する公益・労働省との三つ巴で、審議の進捗は阻まれていた。この渦中で、労働部会の公益委員から、専門家による研究会設置が提案され、1979年12月に労使の各5名と学識経験者の計15名による「男女平等問題専門家会議」（三淵嘉子・弁護士）が発足し、「男女平等の具体的な姿、すなわち男女差別とはどのようなことをいうのかを具体的に明らかにする」課題の検討がはじまった。

この議論には2年半が費やされ、1982年5月、報告書「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」にまとめられた。その結論は、1つは、「目指すべき男女平等とは個々人の意欲と能力に応じて男女を等しく取り扱うことであり、したがって、社会通念や男女の平均的な就業実態の差を理由として異なる取扱いをすることは、妥当性があるとはいえない」とした。けれども、報告書には終身雇用のもとで雇用管理をする場合には必要な範囲で男女異なる取扱いとなるという見解（使用者側）と、機会均等の観点に立てば勤続年数の平均的男女差を理由として男女異なる取り扱いが妥当ではないという見解（労働者側）が併記され、労使の見解の溝は埋められないまま再び審議会へと引き継がれた。2つめに、保護規定に関して、「女子労働をとりまく現状を考慮に入れ

(9) 山野資料「労働権（生存権）」より。

(10) 地方ブロックとは北海道、東北、関東、東京、北陸、信越、東海、近畿、中国、四国、九州、沖縄である。

ると、妊娠出産機能をもつことに関わる母性の保護を目的とする規定以外のすべての男女異なる規定を今直ちに廃止することが必ずしも適当ではない場合がある」とし、実情を踏まえた暫定的措置の必要性を認め、男女平等の促進や家庭責任に関わる条件整備を提起した。3つめに、これらを踏まえ、雇用における男女平等の確保には法的措置の検討を早急に進めること、労働・社会環境等の整備として具体的には男女の労働時間短縮、女子の就業と家庭責任を両立するための条件整備、女子の労働能力・職業意識向上の措置が必要であるとまとめられた。

総評婦人局はこの報告書を受けて、「男女平等問題専門家会議報告 雇用における男女平等の判断基準の考え方について解説と今後のたたかい方」を発表し、そこでは、労働者側見解を併記できたこと、専門家会議において労働者側委員が一体となって一貫して対処したこと、今後の審議会での一層の結束を求めたこと、労働基準法研究会報告に同意する労働省の意向を阻止できたことに対し高い評価を与えた。さらに、総評婦人局は、1982年と1983年を男女雇用平等運動の「正念場の闘い」に挑む時機ととらえ、「婦人労働問題の闘いの歴史をかけるといっても過言でないこの闘いに中央・地方の総力を結集する態勢を確立するために全力をあげよう」と呼びかけた。そこには、「男女平等を確保するための今後の審議のために」として、「あるべき法制」「男子労働者を含めた全体の労働条件の整備（労働時間短縮、週休2日制、年次有給休暇の増など）」「保育施設、育児休業、看護休暇などの措置」「女子の就労前からの職業能力、職業意識を開発する教育訓練の実施」などの要求を掲げ、これらの施策を含めて、「保護規定をどう取扱うかという議論の土俵、闘いの場」において、「今後の闘いにすべてがかけられている」と述べた。そして、「国連女性の10年」の最終年にあたる1985年までに、「『婦人差別撤廃条約』および「ILO婦人関係条約」の批准をめざして、関係国内法を整備するよう、これからの条約を駆使して、攻めあげていくことが必要」と決意を示したのである（総評婦人局 1982a：3-7）。

専門家会議の報告書に対し、総評婦人局の見解の他に、同会議のメンバーであった山野和子（総評婦人局長）、田辺照子（明治大学教授）、多田とよ子（ゼンセン同盟婦人局長）、高島順子（同盟青婦対策副部長）、松本惟子（電機労連青婦対策部長）の連名で、「雇用における男女平等の判断基準の考え方に対する見解」を同日付で表明し、総評婦人局の見解と同様に男女平等の確保のための法制や諸方策に関して、婦人少年問題審議会の検討を通じて1985年までに女性差別撤廃条約と女性関連のILO条約の内容レベルまで国内の労働基準を引き上げることが基本として対処する考えを示した（同上 1982a：8, 9）。報告書を受けた後のこれらの労働者側の見解からわかるように、この時点で男女雇用平等の内容項目が出揃いはじめたことや女性差別撤廃条約の批准が労働者側の目標のひとつとしてあがっていたことに留意しておきたい。

婦人労働部会は専門家会議の報告書をふまえ、1982年5月10日に審議を再開する。総評の資料によれば、1985年の女性差別撤廃条約批准に向けて、男女雇用平等法の制定という国内法整備の日程を逆算し、1983年の秋ごろまでの結論提出と、1984年の通常国会への法案提出という流れを確認している。この結論提出までは、男女平等問題専門家会議の報告書発表からわずか1年半という時間が残されているだけであった。総評婦人局は、その限られた時間の中で審議会にのぞむにあたり、日程を急ぐあまり中途半端な結論に至らないよう注意を喚起し、専門家会議の判断基準にもとづいて施策を総合的に判断できる資料の用意と具体的な対応案の組織的な検討の必要性をうった

えた（同上 1982a：6）。

婦人労働部会は、1982年7月に「雇用における男女平等実現のため検討すべき事項」を示している（総評婦人局 1982b：97）。そこで注目されるのは、「雇用における男女平等確保のための法制化の問題」として4項目－「①法制化の要否及びその性格（立法形式）」「②実効担保の方法」「③施行機関」「④『勤続年数』についての考え方」を示し、また法制化にともなう労基法関係については「女性保護規定と平等取扱いとの関連」の項目があがっていたことである。後に均等法が勤労婦人福祉法（1972年）の改正法として誕生する立法形式についてや、雇用ステージの平等確保に関する「禁止」や「努力義務」などの条文規定、労基法的女子保護規定の継承の有無などがいずれも検討事項として列挙されており、このことは、これらの問題が1982年7月のこの時点では未確定であったということである。それゆえに、労働部会でのその後の議論はまさに「ヤマ場」へと登りつめるのである。

（3）労働者側の具体的要求と議論の「ヤマ場」

1983年の婦人労働部会の議論は、使用者側から、男女平等確保の法制化と労基法3条への「性差別禁止」規定導入の反対、保護規定の撤廃、国際条約批准を目的とする国内法整備への疑問などの主張と、専門家会議の報告書の検討や国際条約批准を射程にのける公益側・労働省側、そして男女雇用平等の確保の法整備を推進する労働者側とで、それぞれの姿勢がぶつかりあっていた。

総評婦人局は、自らの「男女雇用平等法」を示し、労基法3条に性による差別禁止を明記し、母性保護は差別とはみなさないという原則を打ち出した。総評が示す男女平等とは、「人権の大原則であり、女性の生きる権利として労働権をとらえ、労働権と母性保障とは表裏一体のものとして、この権利を確立」していくことであった。その上で、けれども労基法は募集、採用をカバーするわけではなく、また仕事内容や雇用形態、婚姻上の問題など第3条の条文に「性別」を明記するだけでは解決しない問題があることから、採用から定年退職までの女性に対するあらゆる差別を禁止する法律としての「男女雇用平等法」の制定の必要性を説いた（総評婦人局 1983a：28, 29, 総評婦人局 1983b：12）。その具体的内容は次のものである。

- ①使用者が、労働者の募集、採用、賃金、各種手当、職種、職務内容、職場配置、研修・訓練、昇進・昇格、雇用形態、定年、解雇、福利厚生などについて女子を差別的取扱いすることを禁止する。
また、職業紹介、職業指導、職業訓練について女子を差別的扱いすることを禁止する。
- ②救済機関として、政府から独立した行政委員会（国家行政組織法第3条による）＝男女雇用平等委員会を中央、都道府県に設置して、差別扱いをうけた労働者を救済する。
男女雇用平等委員会構成員の半数以上は女子とする。
- ③迅速性を確保するため期日を定め、審問開始から1年以内に結論がでるようにする。
- ④法の適用はすべての婦人労働者を対象とする。
- ⑤必要な罰則規定を設ける。

総評が1983年に当時の内閣総理大臣・中曽根康弘に向けた署名用紙「労働基準法等の改悪に反対し、性差別禁止男女雇用平等法制定を要求する署名」においても、上記内容を含む7つの要求事項——1. 労働基準法第3条に「性差別禁止」の明示、2. 次の内容を備えた「男女雇用平等法」の制定（募集・採用から雇用全般にわたる差別取扱いの禁止、救済機関として行政から独立した「雇用平等委員会」の中央・地方での設置、すべての女子労働者を対象とした必要な罰則規定の設定）、3. 労働基準の欧米水準への引き上げ（特に労働時間の短縮、完全週休2日制の実施、有給休暇の拡大）、4. 母性保護の拡充、5. パートタイマーの身分保障と労働条件の格差是正のための法的措置と家内労働者保護行政の確立、6. 女性の年金権確立と育児休業法改正、7. 女子差別撤廃条約やILO条約（156号条約、165号勧告など）の早期完全批准などを掲げ、署名活動を展開した（総評婦人局 1983b：15, 16）。同様の内容は、のちに婦人少年問題審議会の建議が労働大臣に提出される直前の1984年3月に総評、同盟、中立労連、新産別、全民労協が共催した「婦人差別撤廃条約批准・男女雇用平等法制定要求集会」での、「実効ある男女雇用平等法」にも示されていた⁽¹¹⁾。

審議の大詰めを迎える1983年、総評婦人局の先導によって労働組合の女性たちは、彼女たちの求める男女雇用平等法の制定を掲げ、大規模な「統一行動」として組合員の動員を推し進めた。それは、労働省婦人少年局、人事院、婦人少年問題審議会委員、都道府県関連機関や経営者団体への要請行動、1,000万人署名活動などであった。そして、同年の11月から12月にわたる40日間の労働省前の延べ2,500人の参加者を数える座り込みが行われ、底冷えの師走へ向かうその時季に時として小雨も降るなか、連日朝から夕方までの長時間にわたる労働省交渉や街頭デモ、ハンドマイクによるアピールがつづけられた。また、中曽根総理大臣に宛てた「要求事項」用紙に寄せられた署名は最終的に305万筆にも達し、それらを入れた段ボール箱が労働省に提出された（総評・婦人局 1984）。当時、労働組合組織率が3割というなかで、この時の女性労働者の動員数は戦後屈指の規模といっても過言ではない。

そうした女性たちの中央行動がピークを迎えようとしていたにもかかわらず、婦人労働部会では公労使の三者の見解は一致せず、当初予定されていた年内の審議会結論に至らないどころか、制定そのものが危ぶまれた。1984年2月に、公益側委員は「審議のためのたたき台」を発表するが⁽¹²⁾、その背景には1983年末から予定された特別国会への法案提出を求める労働省の意向があったといわれている（山野 1993：225）。1985年までの女性差別撤廃条約の批准や、1983年内の審議会

(11) 1983年までには政党や団体の男女雇用平等に関する法案・見解が示されている。例えば、社会党は1978年1月に男女雇用平等法案を発表し、同年5月に「男女雇用平等法案」を参議院に提出し、日本弁護士連合会も1980年11月に「男女雇用平等法要綱試案」を作成した（総評婦人局 1983b）。

(12) この「たたき台」は、1) 雇用平等を確保する法制は、雇用管理の全ステージを対象とすべき、2) 募集・採用については事業主の努力義務とし、配置、昇進・昇格、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇については合理性のない男女差別は禁止する、3) 女性保護規定について時間外労働、休日労働、深夜業の見直し、妊産婦の保護充実、生理休暇の配慮を残し原則廃止、育児休業請求の法制化の見合わせと指導・援助による普及などという内容であった（婦人少年問題審議会婦人労働部会公益委員1994、総評婦人局 1984：20-22、赤松 2003：100-113）。

結論の提出という当初の予定を考えれば明らかに時間的猶予はなかった。それにもかかわらず、この「たたき台」でも労使の妥協はなおみられず、使用者側からは関係大臣への質問書の提出がなされ、その一方で総評女性組合員からは経営者団体、審議会委員、労働省への要請行動が繰り返された。男女雇用平等法制の基本を差別禁止に置き、労基法的女性保護規定廃止に反対する立場から労働者側は「たたき台」を批判した。そうした対立の構図に変化の兆しすらみえなかった。最終的に、1984年3月、婦人少年問題審議会によって公労使の三者の見解をまとめた三論併記の建議「雇用における男女の機会の均等および待遇の平等のための法的整備について」が労働大臣に提出された。三論併記の形式は、いずれもが一步も譲らないという強い姿勢を象徴していた⁽¹³⁾。

労働省はすぐさまこの建議にもとづき国会提出のための法案作成に取り掛かり、法案要綱「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案（仮称）要綱」を書き上げる。しかし法案要綱は勤労婦人福祉法の改正法として策定され、建議に含まれていた「平等」という文字も削除されていた⁽¹⁴⁾。

この法案要綱は1984年4月19日の婦人少年問題審議会の最終諮問にかけられ、答申にいたる。法案要綱に対し、長年、審議をしてきた婦人少年問題審議会（会長・藤田たき）は、同年5月9日付の答申で、法案要綱について「婦人差別撤廃条約の目指す方向に照らせば、なお多くの部分において不十分な点があることは否定しがたい」と評価を下している（婦人少年問題審議会 1984）。また、労働者委員からは、立法は新しい立法形式を採るべきであること、「働く婦人の福祉促進を目的とする勤労婦人福祉法の枠組のなかへ基本的に性格の異なる男女平等を確保する措置を持ち込むべきではない」ということ、法律名称は「機会均等法ではなく、男女雇用平等法とすべき」であると批判した。他にも法案要綱を、「たたき台」の内容から後退して雇用の全ステージを範囲とする平等確保がなされていないことや、女性のための差別的取扱の禁止であって両性を対象としていない点で不十分であると問題にし、勧告・命令による有効な救済措置、女性の家庭責任の軽減を担保するための処方策、育児休業の法制化の必要性などを課題として指摘した（婦人少年問題審議会 1984）。その後、法案は国会へ移されて2つの会期をまたぎ1985年5月17日に衆議院本会議で可決され、均等法は成立する。この1ヶ月後の6月に、日本政府は女性差別撤廃条約を批准する。

4 女性の労働権確立へのつづく挑戦

(1) 均等法成立と労働協約化運動

法案要綱と成立した均等法は、労働者側が求めたものとは異質のものであった。1984年4月に法案要綱の内容を知った際、労働側はその法案要綱に反対して審議を拒むが、それは、法案要綱が

(13) 山野資料「均等法の仕組と内容」より。

(14) 法案要綱および法律名に含まれた「均等」の文字は、早期には男女平等問題専門家会議の報告書に「機会均等」として登場しているが（総評婦人局 1982a：32）、『あごろ』100号に所収された「均等法攻防戦国会会議録」（抜粋）によれば、1984年6月26日の第101回国会衆議院本会議において、法案での「平等」という語の喪失についての質問に対し、労働省・赤松は「均等と平等は辞書を引いても同じ意味。労働法では「均等」が用例」と返答している（『あごろ』編集会議編 1985：134）。

「婦人労働問題の闘いの歴史をかけ」て、全国の総評女性組合員と多くの学習会や集会で討議し、国際婦人年連絡会を含めた国内の数多くの女性団体、女性たちとの縦横にわたる連帯を結び要求してきた「男女雇用平等法」の内容ではなかったからである。だが、法案要綱についての審議拒否の姿勢は最終的に貫徹されることはなかった。

山野は法案要綱について、「新しい立法を前提に審議をおこなってきた婦少審の審議経過をまったく無視したものである」「このときの労働団体の背信への怒りは心頭に達した、当事者でないと解らない」と心情を記している⁽¹⁵⁾。彼女たちの求める内容の法とは相反する法案内容を打破するために、労働者側代表は法案要綱諮問の最終審議会（1984年4月19日）の直前まで出席を拒みつけた。しかしぎりぎりのところで審議の席に着く（山野 1993：226、日本労働研究機構編 2001：50）。その理由は、女性差別撤廃条約の批准を、「苦悩の決断」の上で選択したからであった（山野和子記念文集刊行委員会編 2005：181）。男女雇用平等法の審議がそこで止まれば、それまでの使用者側の強硬な反対姿勢からしてこの先いつ実現するかもわからないという状況が容易に想像できた。そして国籍法改正やカリキュラム男女共修化という他の国内法の整備が進むなかで労働者側の審議拒否によって均等法が不成立になれば、その結果として総評をはじめ女性たちの要求に含まれていた女性差別撤廃条約の批准に向けたこれまでの運動を反故にすることにもなりかねないからであった。その悪影響を考えれば、「みにくいアヒルの子」といわれる均等法であっても、審議会へ出席し、法制定への道を進むことがその状況下の最善の選択であるという判断があった（同上 2005：180-182）。さらに、当時の労働組合が置かれた状況をみれば、臨調による民営化の進行によって労働運動の主要労組の力が削がれることの影響や、ナショナルセンターの統一再編の混乱のなかで男女雇用平等法の要求を実現するだけの労使の力関係に対する危惧も無視できない要因であったといえるだろう。その意味では、当時の女性労働者たちに与えられた選択肢は限られており、その決断は労働者側の女性たちがおかれた状況を反映したものであった。同時に、女性労働運動の指導者たちが、この時の男女雇用平等要求の高まりと女性たちの連帯を均等法の実効化に向けて結集すれば、彼女たちの求める内容へと高められるのではないかという期待も少なからずあったのではないかと考えられる。

総評は、1986年4月1日の均等法施行を受けて、同法が職場に有効に定着するための労働協約化運動を開始する。「婦人の働く権利を確立する運動強化月間」を11月と12月の2ヶ月間で設定し、「総点検、総学習、総実践」の掛け声とともに職場と地域での性差別の点検や差別の具体的な実態把握をはじめ。各県評では、均等法の相談窓口の開設や担当者（「男女雇用平等担当者」）の配置を行い、県内の単産・単組、地区労、そして未組織女性労働者の相談に応じる仕組みづくりを推進した。労基法の改悪阻止や労働条件向上、最低労働基準の低下阻止や時間外労働、休日労働の規制をはじめ、サービス残業や仕事の持ち帰りを防ぐ慣習を職場でつくるよう促進し、労基法違反に対

(15) 山野資料「この前代未聞というべき建議をうけて」より。立法方式に関するこの山野の言葉を裏付けるのは、当時労働省婦人政策課長・松原亘子の発言に「立法形式については全く単純に話をするのを忘れていました」と、労働者側・Y氏（山野氏-引用者）に事前に伝わっていなかったという事実があった（日本労働研究機構編 2001：90）。

しては労働基準監督署への申立ての運動にも取り組んだ。特に男女平等の促進に向けた運動においては、仕事と家庭のあり方を見直す視点の必要性や、人間らしい労働と生活をとるもどすために「労働時間短縮、週休2日制、有給休暇の拡大」を訴え、そのための女性の統一運動を推進しようとしていた（総評婦人局 1986：2）。

他方で、これまでの男女雇用平等法要求での運動における「弱点」を総括し、役員・活動家を中心とした闘いであったことや、女性差別撤廃条約の批准や男女雇用平等法の制定と自分たち自身との関連性の理解が不十分であったこと、さらに男性労働者の理解の促進も不十分だった点をあげ、この要求運動が女性の問題、女性の闘いの域をこえなかった点を「克服すべき課題」として示している（総評婦人局 1985：12）。均等法制定後の総評運動では、このような自省の上に立ちながら均等法成立後の労働協約化運動が開始されたのである。

（2）「人間らしい労働と生活」の確立へ

総評婦人局は、日本が批准した女性差別撤廃条約を規範にすえ、引きつづき性差別禁止を基本にした男女雇用平等法の確立、母性保障の充実、家族に責任をもつ労働者に対する社会的保障の確立を3本柱とする「たたかいの課題」を設定し（総評婦人局 1985：34-41）、男女が「人間らしい労働と生活の基盤をつくることを重視して、現在の労働環境や社会環境を改善していく」という視点を強調していく（総評婦人局 1983a：27、総評婦人局 1985：37）。この「人間らしい労働と生活」とは個々人が思い描き創造するものであるが、その実現のためには「人間らしい労働と生活」に値しない状態を断ち切る必要があった。

このなかで注目したいのは、ひとつは労働時間規制の重要性であり、もうひとつはパートタイム労働者の労働条件の確立である。総評婦人局はその推進に不可欠な労働基盤として男女の時短政策の必要性を主張し、「男女労働者がともに『人間らしい労働と家庭生活』を確保するために、日本の労働者の長時間労働を改め、国際水準に引き上げることが必要」と記す⁽¹⁶⁾。改正労働基準法が、女性労働者への時間外労働の制限、深夜業禁止、危険有害業務の就業制限の規定を継続しながらも男女共通規制が実現していない以上、母性維持と家庭責任が女性に偏るなかで労働力の再生産がおこなわれ、このことが意味するのは男性の家庭責任の軽視であり、女性差別撤廃条約の平等の主旨に反するものに他ならなかった。際限のない労働時間に基づいた労働生産性の獲得ではなく、限られた労働時間のなかで、仕事と生活の両立を図りながら労働の価値をいかに高めるかに傾注する労働時間規制は、男女平等を阻害する性別役割分業の解体と、「人間らしい労働と家庭生活」を実現するための戦略であったと考えられる。

そして、もうひとつの象徴的な要求であるパートタイム労働者の労働条件確立は、均等法制定の年、総評の「春闘における婦人労働者のたたかい」の基本的課題の一つとして提起された。それは、「パートタイマーの身分保障、労働条件の格差を是正することを男女雇用平等の法制的基本的課題

(16) その要求では、「労働時間短縮（1日8時間、週40時間労働制）」「週休2日制の完全実施」「3大連休の実現」「年次有給休暇20日への拡大と完全取得」「時間外労働の規制（年間150時間以内）」をあげ、性別にかかわらず全労働者の時短運動への取組を掲げる（総評婦人局 1985：37）。

として、パートタイマーの労働基準を法制化」することを求めるものであった。パートタイム労働にみる労働条件格差の是正、最低賃金の確保、社会保障制度の適用の要求は、低賃金規制と社会保障の欠如のもとではこの労働に就く女性の労働権確保が困難であるとの認識にもとづいていた（同上 1985：45-56）¹⁷⁾。日々の家庭責任を担う女性たちは労働市場参入の前提条件が制約され、雇用が得られたとしても均等待遇原則が不確定な雇用管理のもとにおかれる。この時期すでに拡大傾向にあった非正規雇用は、家庭内の性別役割分業のもとでは女性にとって必然の就業選択として甘んじる他なく、そのことで女性の不安定な低賃金雇用と男性および正社員の長時間労働の必然化をもたらしかねない。ひるがえってみると、総評が先に主張した労働時間規制は、職場と家庭における性別役割分担の循環を断ち切ろうとする当然の主張であり、その主張は言い換えれば家庭責任を男女で保障し、雇用形態にみる性の偏りや労働条件の男女格差を改善していく道筋を提供し、男女平等推進の基盤形成を担保するものであったと確認できる。

均等法は、長期雇用を期待されず一人前の労働者でないと差別されつづけた女性労働者の実態に対し、性による差別がないよう求めた法律としてまずは評価された（山野 1993：230）。その成立過程で、労働組合は男女雇用平等の具体的内容を長期にわたり検討することによって女性たちの運動戦略を模索し、女性の労働権と労働条件の男女共通規制の確立という主張を強く打ち出す運動を築いてきた。

けれども、この均等法が改正を経ながらも、その制定と同時に批准された女性差別撤廃条約の内容である雇用平等を25年経てもなお獲得していない状況は、今日私たちが抱える克服すべき課題となっている。1975年の国際女性年以降、多くの女性たちが求めた女性差別撤廃条約批准に向けた運動の高まりと、国際水準に達する国内法整備や労働条件の引き上げを求めた労働運動の高揚のように、労働者間の分断をこえて、均等待遇原則の実現とより成熟した社会関係をめざす知恵と力を一層獲得しなくてはならない。コース別雇用管理や差別的人事考課、非正規の拡大という困難な状況や男女間賃金格差をとまなう就業に対し、私たちは雇用平等を求めた労働運動の歴史から、あの時の自省も含めつつそこでの取組や女性差別撤廃条約をはじめとする国際条約を引き継ぎ、それらを支えとすることができる。均等法制定後に引き継がざるを得なかった課題は少なくないが、これらを解決するための具体的な方策と運動を切り拓いていく、このことが今そしてこれからの私たちの男女雇用平等運動の姿でありたいと考える。

（やまだ・かずよ 滋賀大学経済学部准教授）

【参考文献】

赤松良子（1985）『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』日本労働協会。

赤松良子（2003）『均等法をつくる』勁草書房。

17) パートタイム労働の処遇改善要求は、総評の1979年の「婦人活動方針（案）」に既に登場し、「パート・タイマーの労働条件の格差是正、身分保障を、婦人労働者の労働権の確立のたたかいの基本」ととらえ（総評婦人局 1979：29）、パートタイマーの組織化については1960年代末に「家庭の主婦たちを労働者として組織することができるならば、組合運動にとっても前進となるはずである。（中略 引用者）労働者全体の労働条件低下をふせぐことにもなる」と記す（総評・組織局・婦人対策部1969：29）。

- 『あごら』編集会議編（1985）「均等法攻防戦国会会議録」『あごら』100号。
- 浅倉むつ子（1991）『男女雇用平等法—イギリスと日本』ドメス出版。
- 浅倉むつ子（1999）『均等法の世界—二重基準から共通基準へ』有斐閣。
- 浅倉むつ子（2000）『労働とジェンダーの法律学』有斐閣。
- 池田実（2005）「その時均等法の扉が開いた—山野和子のたたかい」『女も男も』105号，労働教育センター。
- 奥山明良（2009）「男女雇用機会均等法の課題—男女雇用平等法制の生成と発展」武石恵美子編『女性の働きかた』ミネルヴァ書房。
- 行動する会記録集編集委員会編（1999）『行動する女たちが拓いた道—メキシコからニューヨークへ』未来社。
- 国際婦人年連絡会（国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会）編（1989）『連帯と行動—国際婦人年連絡会の記録』市川房枝記念会出版部。
- 全電通（全国電気通信労働組合）・全電通婦人常任委員会編（1986）『殻をやぶって—全電通婦人運動のあゆみ』全電通・全電通婦人常任委員会。
- 総評（日本労働組合総評議会）組織局・婦人対策部（1977）「1977年度婦人活動方針（案）」。
- 中島通子・私たちの男女雇用平等法をつくる会編（1984）『働く女性が未来を拓く』亜紀書房。
- 中野麻美（2010）「均等法とはなんだったのか—女性の経済的地位を中心として」『女性としごと』50号。
- 日本労働研究機構編（2001）『男女雇用機会均等法の制定／労働基準法（労働時間法制）の改正』（証言資料シリーズ No. 3 労働行政史関係）日本労働研究機構。
- 濱賀佑子（1999）「婦人労働政策の政治過程—1985年雇用機会均等法の立法過程を事例として」『法学ジャーナル』（明治学院大学大学院）14号。
- 婦人少年問題審議会（1984）「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案（仮称）要綱について（答申）」（婦審発第8号 昭和59年5月9日付）。
- 婦人少年問題審議会婦人労働部会公益委員（1984）「婦人少年問題審議会婦人労働部会の審議のためのたたき台」。
- 堀江孝司（2005）『現代政治と女性政策』勁草書房。
- 山下泰子（2006）『女性差別撤廃条約の展開』勁草書房。
- 山田和代（2011）「ジェンダー雇用平等と労働運動」藤原千沙・山田和代編『労働再審③ 女性と労働』大月書店。
- 山野和子（1979）「労基研「報告」のねらいと労働者のたたかい」，労働教育センター編（1979）に所収。
- 山野和子（1993）「男女雇用平等法制のたたかい」，『総評四十年史』編纂委員会編（1993）『総評四十年史』（第2巻）第一書林。
- 山野和子（1995）「均等法施行10年をふりかえって」（講演記録），山野和子記念文集刊行委員会編（2005）に所収。
- 山野和子編（1984）「たたかいぬいた中央行動の記録—労働基準法改悪阻止実行ある男女雇用平等の法制を求めて」総評・婦人局。
- 山野和子記念文集刊行委員会編（2005）『風となれ 土となれ』有斐閣アカデミア。
- 連合（日本労働組合総連合会）（1996）「母性保護についての討議資料—均等法を改正し，男女雇用平等法をつくるため」。
- 労働教育センター編（1979）『保護と平等—婦人労働者の自立のために』労働教育センター。
- 労働基準法研究会（1978）「労働基準法研究会報告（女子関係）」。
- 労働省婦人少年局編（1979）『男女平等への道』労務行政研究所。
- 労働省婦人少年局（各年）『婦人労働の実情』。
- YAMADA Kazuyo（2009）'Past and Present Constraints on Labor Movements for Gender Equality in Japan', *Social Science Japan Journal*, 12（2）。

【山野資料】

「均等法の仕組と内容」。

「国連婦人の10年後半に達成する目標（労働）」。

国民春闘共闘会議・総評婦人局（1978）「79国民春闘における婦人労働者のたたかい」。

「50.12.19 東海地方婦人研究集会」。

「この前代未聞というべき建議をうけて」。

「これからの女子労働の課題と対策」。

全電通東海地方本部（刊行年不詳）「全電通の婦人対策活動のあゆみ—全国婦人代表者会議の討論のなかから」。

総評・組織局・婦人対策部（1969）「パートタイム雇用の諸問題とその組織にむけて—調査報告その（1）」。

総評婦人局（1979）「一九七九年度婦人活動方針（案）」（総評第二回全国婦人代表者会議）。

総評婦人局（1982a）「男女平等問題専門家会議報告 雇用における男女平等の判断基準の考え方について解説と今後のたたかい方」（男女平等問題専門家会議報告）。

総評婦人局（1982b）「婦人少年問題審議会および男女平等問題専門家会議の報告＝1981.10～1982.9＝（5）」、総評婦人局「一九八二年度婦人活動方針（案）」（総評第二回全国婦人代表者会議）に所収。

総評婦人局（1983a）「一九八三年度婦人活動方針（案）」（総評第二回全国婦人代表者会議）。

総評婦人局（1983b）「総評のめざす男女雇用平等法制」。

総評婦人局（1984）「男女雇用平等の法制をめぐるたたかいの経過と今後のとりくみ」（婦人少年問題審議会・衆議院社会労働委員会報告）。

総評婦人局（1985）「一九八五年度婦人活動方針（案）」（総評第二回全国婦人代表者会議）。

総評婦人局（1986）「「婦人の働く権利を確立する運動強化月間」の運動要綱＝「均等法」を協約化しよう＝1986年11月～12月（2ヵ月）」。

内閣総理大臣官房・婦人問題担当室（1979）「労働組合における国連婦人の十年に関する取り組み」（婦人問題企画推進会議議事録44）。

「労働権（生存権）」。

東日本大震災による被災地の図書館・ 資料保存機関、研究者、被災者のみなさまへ

閲覧 法政大学大原社会問題研究所は、労働問題・社会問題の調査研究と同時に、専門図書館としてライブラリーを一般公開しています。所蔵図書資料の閲覧・利用を希望される方は、どなたでも利用可能です。学生証、身分証等は不要です。

研究所刊行物の無償提供 研究所刊行物で在庫のあるものについて、機関を対象に無償で寄贈します。送料は研究所で負担します。在庫リストに載っていないものについてもご希望がありましたらおしらせください。できるだけ対応します。

複写の郵送サービス 研究所では個人・機関を対象に文献複写の郵送サービスを行っています。通常1枚40円＋送料実費ですが、20枚までは無料、それ以上は法政大学の学内者料金（1枚10円）、送料無料でお受けします。

郵送貸出し 一般図書について通常は、機関を対象に行っていますが、被災地に限って研究者個人（教員・学生・一般）に対してもお受けします。3冊・1か月以内です。なお、返却の際の送料はご負担いただきます。

申込み、お問い合わせ 法政大学大原社会問題研究所資料係
〒194-0298 町田市相原町4342 Tel:042-783-2305 Fax:042-783-2311 <http://oisr.org>